



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Incidencia de la conciliación en la solución de los conflictos
laborales de la actividad privada, Provincia de Trujillo, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Córdova Escalante, Alina del Carmen (ORCID: 0000-0002-2880-7354)

ASESOR:

Dr. Horna Clavo, Edilberto (ORCID: 0000-0002-5241-6003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente informe de investigación está dedicado a mis padres, que siempre con su ejemplo, me impulsan al logro de mis metas profesionales.

Agradecimiento

A Dios, que es la fuente de todo lo que pueda lograr; por la sabiduría en la administración del tiempo, para la realización del presente informe de investigación.

A mis padres, por su constante enseñanza, ejemplo, motivación, hacia mi persona.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población, Muestra, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:.....	22
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de Análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	47

Índice de Tablas

Tabla 1: La eficacia de la conciliación administrativa laboral en la solución de los conflictos laborales en los Centros de conciliación de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad en la Provincia de Trujillo, 2020.....	25
Tabla 2: Indicadores de la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la solución de los conflictos laborales en los Centros de conciliación de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad en la Provincia de Trujillo, 2020.	26
Tabla 3: La eficacia de la Conciliación Judicial en la solución de los conflictos laborales en la Provincia de Trujillo, 2020.	28
Tabla 4: Indicadores de la eficacia de la Conciliación Judicial en la solución de los conflictos laborales en la Provincia de Trujillo, 2020.....	29
Tabla 5: Las causas de origen de los conflictos laborales en la Provincia de Trujillo, 2020.	31
Tabla 6: Tipo de empresas que tienen conflictos laborales en la Provincia de Trujillo, 2020.	33
Tabla 7: Prueba de Pearson. Relación entre eficacia de la conciliación y la solución de conflicto laborales de la actividad privada.	35

Índice de Figuras

Figura 1: La eficacia de la conciliación administrativa laboral en la solución de los conflictos laborales en los Centros de conciliación de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, 2020.....	27
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo de estudio determinar si la conciliación incide en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, 2020, para lo cual se enfocó en una metodología de investigación mixta con tendencia al cualitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental del tipo correlacional descriptivo, teniendo como unidad de análisis a los abogados laboralistas de la provincia de Trujillo, los cuales según el colegio de abogados fueron 744 abogados laboralistas, y con una muestra no probabilística se obtuvo 55 abogados laboralistas, a quienes se les aplicó una encuesta, la misma que fue procesada para obtener los resultados y arribar a la conclusión que la conciliación incide en un 83.7 % en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, 2020.

Palabras clave: Conflictos Laborales, Centros de Conciliación, Conciliación Administrativa, Conciliación Judicial

Abstract

The objective of this study was to determine whether conciliation affects the solution of labor disputes in private activity in the province of Trujillo, 2020, for which it focused on a mixed research methodology with a qualitative tendency, of the type applied, of non-experimental design of the descriptive correlational type, having as unit of analysis the labor lawyers of the province of Trujillo, which according to the bar association were 744 labor lawyers, and with a non-probabilistic sample, 55 labor lawyers were obtained, To whom a survey was applied, the same that was processed to obtain the results and reach the conclusion that the conciliation affects 83.7% in the solution of labor disputes in the private activity of the province of Trujillo, 2020.

Keywords: Labor Conflicts, Conciliation Centers, Administrative Conciliation, Judicial Conciliation

I. INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales, son aquellas que nacen propiamente en el trabajo, teniendo como partícipes, al empleador y trabajador, consignándose tres elementos para esta relación, la prestación personal del servicio por parte del trabajador, la subordinación y la remuneración.

Las relaciones laborales pueden presentarse de manera formal donde se estipulan derechos y obligaciones de acuerdo a ley, con la existencia de un contrato de trabajo, por ende, con los beneficios laborales que amparan al trabajador; en ocasiones esta relación también se presenta de manera informal, esto quiere decir que, a pesar de encontrarse el trabajador subordinado y desarrollando las actividades asignadas, a favor de su empleador, éste no cuenta con los beneficios conforme a Ley, siendo en la actualidad la figura informal, donde se encuentran muchos trabajadores, más aún en este tiempo de la pandemia mundial, donde en la necesidad de recibir un pago, trabajan sin beneficio laboral alguno.

Producto de las relaciones laborales, se puede suscitar conflictos, debido a los intereses contrapuestos de cada parte en la relación, estos conflictos pueden darse dentro de la relación laboral, es decir; vigente el contrato de trabajo, o al término de este; siendo el más común al finalizar la relación. Los conflictos laborales, son en su mayoría por el incumplimiento del empleador hacia el trabajador, al cese de la relación laboral, en el pago de sus beneficios laborales.

Una forma pacífica de solucionar estos conflictos laborales, diferente al proceso judicial, es la conciliación; a esta figura se le conoce como el método para resolver las desavenencias suscitadas de los intereses discrepantes en las partes; los coparticipes del desacuerdo disponen de un conciliador, que les facilitará la comunicación, enunciando ideas que cooperen a la negociación, y así, se logre un pacto, como forma de finalizar la controversia (Treviño, 2019).

La OIT (Organismo Internacional del Trabajo) dictaminó en 1951 la Recomendación 92, que versa de la conciliación y el arbitraje de manera

voluntaria, se acentuó la incorporación de organismos de conciliación voluntaria ajustados a las realidades nacionales, siendo el objetivo aportar a la prevención y disolución de las disputas laborales entre empleadores y trabajadores.

En América Latina, diversos países han optado por contemplar en su legislación dispositivos alternos de resolución de discrepancias, ejemplo de ello es Colombia, país donde se ve una vasta experiencia en la aplicación de los mecanismos alternos, pues fue el primer país en asignar jerarquía constitucional a la conciliación, y legislar las materias que podrían ser sometidas, evidenciando de esta manera la importancia de esta institución. (Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA); Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2013).

La legislación peruana contempla la conciliación en el ámbito laboral, de dos tipos: conciliación administrativa y judicial. La conciliación administrativa está prevista en el Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento, también por la Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, el cual comprende todo el régimen de la actividad privada, incluido regímenes especiales, puesto que es un servicio brindado por el Ministerio de Trabajo, y en la Región La Libertad por la Gerencia Regional de Trabajo.

La conciliación judicial se encuentra normado por La Ley 29497, se efectúa internamente del proceso judicial (intra proceso), su fin es prescindir la continuidad del proceso. La conciliación puede ocurrir en cualquier estado del proceso, hasta antes de la notificación de la sentencia en calidad de cosa juzgada.

Por lo expuesto se puede apreciar que, el Estado Peruano ha buscado poner énfasis en la política pública de conciliación, como un método alternativo de resolución de disputas laborales, un ejemplo de ello es el reciente Decreto Legislativo N° 1499 del 10 de mayo de 2020, donde el poder ejecutivo dispuso medidas para asegurar y fiscalizar el cumplimiento de los derechos socio laborales en ocasión a la coyuntura actual de la emergencia sanitaria por el Covid-19, optando por la conciliación administrativa, como una medida

forzosa y a priori en el inicio de acciones inspectivas de investigación, de las denuncias presentadas por los trabajadores.

En el presente trabajo se ha tomado en cuenta que existiendo dos servicios de conciliación para la solución de los conflictos laborales, administrativa y judicial, y conociendo que, en la Provincia de Trujillo, el incumplimiento del empleador hacia el trabajador en el pago de sus beneficios laborales de la actividad privada: CTS, gratificaciones, vacaciones, al término de la relación laboral sucede con frecuencia; siendo también otras causales recurrentes que ocasionan el conflicto laboral, el despido arbitrario, hostigamiento laboral; todo ello de perjuicio al trabajador, puesto que muchas veces, le es muy costoso iniciar un proceso judicial y reclamar el pago de sus beneficios, más aun en la actualidad donde se evidencia, el desempleo por la pandemia del COVID 19; así mismo, tanto empleadores, trabajadores y abogados laboristas, desconocen o carecen de confianza en los servicios de conciliaciones; debido a que están acostumbrados a pensar que solo los conflictos se pueden solucionar en un proceso judicial tradicional.

Se ha considerado pertinente, realizar la presente investigación a fin de que se pueda medir el grado de eficacia de la conciliación, tanto administrativa, y judicial, en la solución de conflictos, conociendo las causas del conflicto y el rubro de empresas que mayoritariamente, utilizan estos servicios.

Por ello, ha resultado importante desarrollar el presente trabajo de investigación, en busca de dar solución a la siguiente formulación del problema: ¿En qué medida la conciliación incide en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada de la Provincia de Trujillo, 2020?

En la justificación teórica, se buscó combinar las tres teorías sobre las que se fundamenta la conciliación: La procesalista, jurisdiccional y el negocio jurídico; para tener un enfoque mayor de la conciliación.

En la justificación práctica, la presente investigación se justificó en que será de ayuda practica a los empleadores, trabajadores y abogados litigantes, al momento de verse inmersos en un conflicto laboral, a fin de que acudan a resolverlo en una vía eficiente, rápida a comparación de un proceso judicial;

así mismo el presente trabajo será útil para conocer las áreas de mejora en el servicio público de conciliación y recomendar.

Teniendo el vigente trabajo como objetivo general, determinar si la conciliación incide en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, 2020; y como objetivos específicos: O₁: Determinar el nivel de eficacia de la conciliación administrativa en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020; O₂: Determinar el nivel de eficacia de la conciliación judicial en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020 y O₃: Determinar el nivel de la solución de los conflictos laborales por causa que los originaron en la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020. O₄: Determinar el nivel la solución de los conflictos laborales por rubro de la empresa en la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020. O₅: Correlacionar la eficacia de la conciliación con la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020. Finalmente, la hipótesis fue: La conciliación incide significativamente en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada de la Provincia de Trujillo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Según fuentes internacionales, Villalta & Villalta (2019), en su tesis “El despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral”, analizó el despido intempestivo como medio de cese de la relación de trabajo, frente al resguardo normativo de la permanencia laboral, ciudad de Guayaquil. El enfoque de la investigación fue cuali-cuantitativo, basado en la encuesta que realizaron a los trabajadores que acuden a las Unidades Judiciales del Ministerio de trabajo. Llegaron a la conclusión que, el despido intempestivo, es un recurso ilegal que utilizan los empleadores para deshacerse de sus trabajadores y no otorgarles una estabilidad laboral, y que los trabajadores desconocen la normativa laboral que los protege contra el abuso de los empleadores, lo que abona para que sus derechos sean violentados, y se queden sin reclamarlos.

Según Rebollar (2018) en su tesis "La Conciliación como adición esencial para el arreglo de desacuerdos laborales en México", ha examinado el mecanismo adecuado para implantar la conciliación a manera de adición primordial en la disolución de los desacuerdos laborales en el país de México, por la carencia de eficiencia en los procedimientos jurisdiccionales en materia laboral; utilizó el método histórico para detallar la evolución de la sociedad respecto a las actuaciones contenciosas a lo largo del tiempo, la revisión bibliográfica se realizó en instituciones académicas especializadas; concluyendo que es imprescindible el empuje que el estado y el ámbito privado deben fomentar, con el propósito que, la comunidad conciba esta nueva práctica conciliadora y comience a asumir el protagonismo, ya que serán las partes involucradas las que construyan acuerdos según sus necesidades y posibilidades, prescindiendo así del paternalismo y el modo de solucionar conflictos por parte de la autoridad a la que estamos acostumbrados, la cual es tardía, insatisfactoria y en ocasiones difícil de ejecutar.

Según Illera (2017) en su trabajo titulado “Las formas facultativas de resolución de conflictos: un estudio desde el ambiente de las relaciones sociales y de los principios de la gestión de justicia en Colombia”, cuyo

objetivo fue examinar los diferentes dispositivos de disolución de controversias, desde el punto de vista de un cúmulo de formas, donde los individuos ofician a solicitud de los mismos, la resolución de sus contiendas, enmarcado en el precepto de la soberanía particular, e incluido la seguridad jurídica, al igual que una sentencia. Es así que, expuso tomando en cuenta la mejora en las relaciones de la sociedad, estos presupuestos. Para ello empleó, revisión de normas constitucionales, leyes y pronunciamientos de la Corte constitucional del país de Colombia, arribando a la conclusión, que la regulación constitucional y legal existente, referente a los métodos alternos de resolución conflictual en Colombia, son mecanismos que están establecidos como fortaleza para las relaciones en la sociedad, consintiendo que particulares, sean parte de la solución en los conflictos, además; constituye una manera novedosa de gestión de justicia breve, en facultades privadas, sin perseguir, suplantar la justicia en el ámbito estatal, mas bien, se presenta como complemento de ella.

Según Santana (2017) en su tesis "Propuesta para la aplicación eficaz de la conciliación previa en materia laboral", tuvo como objetivo enseñar la necesidad de la aplicación efectiva de la conciliación previa, para ofrecer la solución de los conflictos en materia laboral, presentando una innovación normativa que contenga disposiciones sustantivas, y de procedimiento para la utilidad eficaz de la conciliación previa en materia laboral; cuyo diseño fue descriptivo, al recoger datos de aspectos o variables relativos a la figura de la conciliación, y su práctica en el Derecho del Trabajo en Panamá; contando con una población integrada por los estratos de los Magistrados laborales Jueces de Trabajo Conciliadores Laborales y Abogados (as) litigantes en el área laboral, donde se escogió una muestra a través de un modelo aleatorio y confiable, tomando en cuenta cada estrato de la población. Con la encuesta aplicada llegó a la conclusión que, la conciliación no obligatoria tal como se aplica en este momento, es completamente defectuosa, y en consecuencia se aprobó la hipótesis planteada haciendo posible que la misma sea obligatoria.

Según Mocletón & González (2016) realizaron el trabajo de investigación, "Medios electivos de fallo de discrepancias laborales en Venezuela", fue el

objetivo el investigar los medios facultativos en la solución de disputas laborales en Venezuela, la investigación se clasificó como documental, por estar orientado a recolección de información a partir de documentos susceptibles de análisis; fue una investigación descriptiva al tener un registro de lo observado para detallar la realidad problemática, de diseño no práctico de corte transeccional, la observación de los documentos se dio en un período dado y en una sola oportunidad. De igual forma, se consideró un diseño bibliográfico, dado que la información recolectada, provino de fuentes bibliográficas, narrando los datos obtenidos, exploraron estudios previos concernientes con el tema, doctrinas, leyes, entre otros; concluyendo que, en el espacio de las relaciones laborales, se plantea la imperiosa urgencia de soluciones contemporáneas al conflicto, rápidas, eficaces y no esquemáticas, donde la creatividad y paciencia de las partes se incorporen en la indagación de soluciones efectivas. Es por ello que, los medios facultativos en la solución de disputas laborales, representan opciones válidas de acceso a la justicia, capaces de avalar el mayor protagonismo de los sujetos en conflicto, rapidez en la resolución del mismo, minimización de costos, así como el sostenimiento de relaciones.

Según antecedentes nacionales Curo (2018) en su tesis llamada “ La Conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) de Huancavelica, Perú – 2017”, planteando en su trabajo el objetivo de establecer la correlación de por medio, en la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la DRTPE de Huancavelica, Perú 2017, lo enmarcó en una investigación “no experimental”, pues, solo trató de prestar atención al fenómeno, sin manipular las variables. La población centro del estudio en la indagación, fueron los trabajadores que han sido objeto de ausencia de sueldo y reconocimiento de beneficios sociales por parte del empleador, frente a la situación los trabajadores afectados actuaron haciendo valer sus derechos ante la Oficina de Conciliación Laboral de la DRTPE- Huancavelica, en el año 2017 con la finalidad de llegar a un acuerdo conciliatorio con el empleador. La población fue de treinta trabajadores, utilizó como instrumento el acopio de datos, a través de un cuestionario, arribando a la conclusión en

cuanto a la conciliación laboral; los trabajadores o usuario perciben que se encuentra en un valor mediano, con el 56,67%, ello significa que en vista general de conciliación laboral de la GRTPE en Huancavelica se está trabajando de forma adecuada, sin embargo; podría mejorarse, existen algunos aspectos que pueden superarse con una adecuada intromisión de la organización.

Según Serruto (2017) en su tesis de título, “La Conciliación Administrativa Laboral y su eficacia en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) de Puno” estableciendo como objetivo, el especificar la eficiencia de la conciliación administrativa laboral aplicada en la DRTPE de Puno y optimizar la normatividad vigente; para ello a utilizado el tipo de investigación descriptiva y explicativa, de corte retrospectivo y transversal, con una metodología de orientación cualitativo, se empleó como método de interpretación jurídica, el de tipo sistemático, que le permitió el discernimiento de la institución conciliatoria, proporcionando los términos y alcances de la norma en función a la institución en estudio; la población estuvo representa por el acumulado de las actas de conciliación administrativa, efectuadas en la Autoridad Administrativa de Trabajo; tomándose una muestra aleatoria de la DRTPE de Puno con un consumado de 144 correspondiente al año 2003, de estas actas se derivan las causas del conflicto laboral, y por otro lado se tiene 27 Formatos verificados con el N° 17-A y N°18 correspondiente durante dicho periodo. Como instrumentos se utilizaron: Observación Documental en las 144 Actas de conciliación administrativa del año 2012, además; 18 Formatos, con denominación 17-A, utilizados en la oficina de Defensa Gratuita y Asesoría Legal Materia Laboral, correspondiente al año 2012; y 9 Formatos con el N° 18 manejados con la nomenclatura de “servicios prestados”, hecho por la oficina de Estadística e Informática perteneciente al año 2012. y Fichas de Registro: Bibliograficas (150). El presente trabajo aporto a manera de conclusion que, la Conciliación Administrativa en la DRTE de Puno, es ineficaz, por cuanto el procedimiento por el cual es recurrible, empieza a poseer problemas de no obtener muchas personas que acceden a ella; por otro lado hay deficiencias en cuanto a su asistencia, igualmente a la misma suscripción, donde no es factible o asequible entrar a

un acuerdo conciliatorio y por último las conciliaciones administrativas pocas son ejecutables, y terminan siendo ineficaces.

En el presente trabajo; en el ámbito temático de Conciliación Laboral; resulta necesario, empezar proporcionando alcances de la definición de conciliación, tomando en cuenta las diferentes perspectivas, es así que, se entiende de la conciliación, que tiene jerarquía constitucional y esta normada también en leyes; a través de ella, los protagonistas del conflicto, con la asistencia de una tercera persona, ajena al conflicto, que no tenga interés de beneficiar a uno más que otro, considerado como conciliador, buscan el resolver la disyuntiva, que no esté prohibida por la legislación, someterla a este procedimiento. Tiene como consecuencias que ofrece valor ejecutivo, cosa juzgada, y suspende la caducidad y prescripción (Cuesta, 2015).

Por otro lado, desde la perspectiva ética, la importancia de esta institución va más allá de solo buscar disminuir la congestión de la justicia, teniendo un sentido más profundo, pues propicia un lazo social, comunicación verbal, y visión de los arreglos de forma ingeniosa para solucionar las disputas. Es así que, la conciliación es una moderna modalidad de producir justicia conforme a ley (Arboleda, et al, 2018).

Lo importante de esta figura, es que las partes pueden elegir someterse a ella, prima el diálogo para llegar al acuerdo, siendo también, el conciliador quien cumple un rol fundamental en la propuesta de soluciones (Tamez, et al, 2018).

Por lo que se llega a comprender el principio de contar con normas respecto a la conciliación, es por qué ha de buscar el acuerdo entre las partes actoras del conflicto, y así, evitar el proceso judicial y todo lo que ello conlleva. (Azula, 2016). Así mismo busca, depurar los componentes que ayudan a la justicia laboral para ser considerada como tardía, onerosa, de complicado alcance, cuestionable. (Zavala, 2017).

Las teorías de la conciliación, involucra a tres: La procesalista, jurisdiccional y el negocio jurídico; estableciendo que, la institución de la conciliación, es procesalista al tener normado los pasos para la realización del mismo, con el fin de buscar el acuerdo de voluntades y terminar el conflicto; es

jurisdiccional al considerarse este acuerdo de voluntades como cosa juzgada; y negociada, porque son las partes mismas las que pactan el acuerdo para beneficios de ambas. (Arevalo, 2017). La teoría junta tres aseveraciones, de lo que constituye la conciliación, enmarcándolo como el procedimiento, que ayuda a la cercanía de las partes en discusión, asistidos por una autoridad acreditada, que sin ánimo de ejercer un rol autoritario, sino por el contrario ayudar, a que las partes busquen por medio de la técnica de negociación la solución, y termine el procedimiento, suscribiendo los participantes un documento de carácter ejecutivo (Ivanoff, 2019).

Se le conoce como conciliación extrajudicial, cuando el procedimiento se da fuera de un juzgado, encontrándose en ella la figura de una justicia alternativa, diferente al poder judicial, en ese sentido; se prepondera la enunciación de un sistema de justicia alterna, siendo un mecanismo distinto, al compararlo con la tutela jurisdiccional de manera estricta, en el cual toda persona tiene derecho a la justicia, atribuyendo este concepto al acceso que tiene a los tribunales; sin embargo con este mecanismo de conciliación extrajudicial, prevalece la intervención de las partes, con asistencia de un tercero como canal de comunicación, implicando que la solución se dé sin juez, sino como fruto de las voluntades de las partes (Silva & Martinez., 2019).

La conciliación extrajudicial, se presenta a priori o externo de un proceso judicial; donde las partes solucionan de manera pacífica los conflictos sin necesidad de llegar hasta un juicio; esta puede tener el carácter de obligatoria, conocido como requisito previo al procedimiento; que respecto a la conciliación judicial, es dada dentro del proceso judicial, con la presencia del juez, con potestad de dialogar directamente con las partes; buscando la resolución del problema, y que este no se vea extendido (Tejada & Vargas, 2020).

Teniendo en cuenta la conciliación como exterior de un proceso judicial, y enfocado al área laboral, se encuentra la conciliación en vía administrativa de asuntos laborales, en Perú es desarrollada por el MTPE o Gerencias Regionales de Trabajo, según corresponda; esta consiste en incentivar en la

realización de un convenio suscrito entre contratantes y contratados o ex contratados, y así hallar la resolución del conflicto de forma autónoma (libertad de las partes para decidir), que se generan en la relación laboral.

Las características con que cuenta esta institución son el ser gratuita, no hay pago previo, ni posterior en el procedimiento, solo es necesario seguir los pasos establecidos para este trámite administrativo; por otro lado, es obligatoria, pero para el empleador, el mismo que al recibir la notificación de la invitación a conciliar, tendrá que asistir, en la fecha y hora estipulada, de no hacerlo será sancionado con el pago de una multa; también es consensual, por ser las partes quienes arriban a un acuerdo voluntario, se establece fuera de un proceso judicial, y el acta de conciliación es título ejecutivo (se puede iniciar un proceso para ejecutar el acta ante el poder judicial, si en caso exista quebrantamiento de lo pactado), sin que se necesite la suscripción de un juez, no hay impugnación en vía administrativa.

El procedimiento de la conciliación ante el MTPE y/o GRTPE, está encuadrado en el D.Leg. N° 910 y su reglamento D.S. N° 020-2001-TR, donde estipula que el proceso se inicia a petición de cualquiera de las partes implicadas en el vínculo laboral, contratante y/o (ex) contratado. Entendiéndose, en específico la relación contractual que une al trabajador y el empleador. Dicha relación se concreta en un convenio o contrato de trabajo, donde se especifican los derechos y deberes que se atribuye a ambos sujetos (Añez, 2016).

La solicitud se presenta ante la autoridad administrativa de trabajo, de competencia según el domicilio del centro de labores; dicha solicitud tiene que ir acompañada de documentación relacionada al conflicto, he ingresarlo por mesa de partes, posteriormente, se evalúa lo presentado, y si es conforme, la autoridad administrativa de trabajo, notifica a los integrantes del conflicto, la fecha, hora y lugar donde se desarrollará la audiencia, con 10 hábiles de anticipación.

Las partes notificadas pueden delegar representación para el día de la audiencia; no es requisito para las partes que asistían con un abogado, si lo desean pueden hacerlo de manera opcional, el funcionario público que

cumple el rol de conciliador no permitirá la presencia de abogados, cuando, a su criterio, alteren o imposibiliten el desenvolvimiento de la audiencia, o cuando la otra parte objete.

Llegado el día de la audiencia, el funcionario público, debidamente autorizado como conciliador en el Ministerio de Justicia, incentiva a los involucrados en el conflicto, a encontrar salidas beneficiosas, enmarcadas en los derechos laborales irrenunciables, que amparan a los trabajadores o ex trabajadores, propone fórmulas conciliatorias no obligatorias, facilita el dialogo entre las partes en todo momento. Todo ello contribuirá a desentrañar las perspectivas discrepantes, haciendo énfasis en la comunicación de los puntos de vista que, cada parte tiene sobre el problema, de igual forma, concientizar a las partes de sus niveles de razón ante lo reclamado, bajo los parámetros de cordura, diálogo, transparencia, respeto, veracidad y equilibrio, para que el conflicto ciertamente sea resuelto, sin dejar sinsabores entre los actores del conflicto (Castellano et al., 2017).

El procedimiento puede concluir de cinco maneras, la primera, con acuerdo conciliatorio, siendo esta terminación la más óptima, porque se cumple con el objetivo de la conciliación. Las obligaciones que provienen del acuerdo de conciliación son de consentimiento y legalidad, materializado en un acta, que tendrá mérito ejecutivo y cosa juzgada, El conciliador tendrá en cuenta que lo concertado posea circunstancias transparentes de modo, tiempo y lugar, y así, en un eventual incumplimiento, el acta posea los requisitos legales; como ser un título claro, expreso y exigible. (Meza, Arrieta, & Noli, 2018)

La segunda manera de concluir es con documento donde plasme solo la asistencia de ambas partes. Los actores del conflicto concurren a la audiencia, con conocimiento de lo solicitado, la asistencia de ambas partes, abre la posibilidad del cambio en su postura, de la visión del conflicto. (Montoya Sánchez & Salinas Arango, 2016). Sin embargo, en este tipo de conclusión asisten, pero a pesar de ello, no llegan a ningún acuerdo.

La tercera manera de concluir es con un documento que acredita la sola asistencia del empleador; el cuarto solo la asistencia del trabajador, y quinto, la inasistencia de ambas partes.

La Conciliación Judicial en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ubica en el artículo 30º, como una de las formas excepcionales de terminación del proceso; establece dos supuestos: La Conciliación Judicial Intraproceso, como un acto que puede ocurrir en cualquier momento del proceso laboral; y como etapa del proceso, en este caso como una etapa obligatoria del proceso laboral, en la presentación de la demanda, el juez, una vez realizada la verificación de los requerimientos de la demanda, emite resolución ordenando: La aceptación de la demanda; el emplazamiento a las partes a la audiencia de conciliación, la misma que debe ser establecida en día y hora entre los veinte y treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y el emplazamiento al demandado para que asista a la audiencia con el escrito de contestación y sus anexos (Campos, 2011)

Respecto al conflicto laboral, cabe indicar que, dicho conflicto está enmarcado dentro del Derecho del Trabajo, que tiene como función el equilibrar, componer y regular el conflicto (Motta, 2018).

Es así, que el derecho del trabajo no concluye como finalidad la erradicación de la pugna entre las partes a favor de alguna de ellas, sino que explora la desavenencia, lo norma, dentro de mecanismos institucionales conforme a ley (Quiñones, 2016).

El conflicto, es el fenómeno innato en las relaciones de la sociedad, y como seres humanos estamos propenso a ello; surgiendo también en la actividad laboral, fundamentado en una desproporción entre empleador y trabajador; en las relaciones laborales, existe de manera frecuente un constante debate de intereses contradictorios, en respuesta a ello, se presenta la conciliación como el mecanismo de resolución pacífica de conflictos (Matallana, 2019). Es innegable, que el conflicto va a permanecer, al existir las relaciones humanas, por ser propio a la esencia humana, y no siempre se puede decir

que el conflicto es dañino, puesto que puede ser visto como un aprendizaje (Escobar & Ovalle, 2014).

Según la teoría de Sánchez, Rueda y Barbagelata (2009) los conflictos se presentan de manera individual o colectiva (organizaciones de trabajadores), al iniciarse el conflicto, este no tiene la naturaleza de ser permanente, ya que afectaría con la relación de trabajo, puesto que, hay intereses para la continuidad del funcionamiento del sistema productivo, Es así que, la negociación resulta elemental en el acercamiento de intereses confrontados, para alcanzar la solución.

Es así que, a las relaciones laborales se le conoce como los vínculos que se crean en el centro de trabajo. Son relaciones contractuales establecidas, por una parte, el trabajador y por otra el empleador, ambos en la mira del proceso fructífero. La relación laboral se formaliza a través de un contrato de trabajo, de acuerdo a ley (Hernandez, 2016).

En la relación, el empleado cede su trabajo a su contratante, en forma personal, directa y dependiente, cambio de un desembolso, y siendo el empleador el consignatario de los servicios que brinda el trabajador, este se encuadra en una figura de deudor de un salario. (Toyama, 2010).

Considerando al empleado, como aquel que se compromete a trabajar, concediendo los resultados de su labor en la actividad encaminada a su producción; por ello, el trabajador como sujeto parte de la relación de trabajo sólo puede serlo una persona natural, individual o física. Sólo ella es capaz de realizar el trabajo humano (Fajardo, 2016).

En efecto, en una relación laboral, se le conoce al empleador, la orientación de la empresa, consignándole potestades: normativas o reguladoras (dictar el reglamento interno, directivas, órdenes generales); de dirección y organización (impartir instrucciones específicas); de variación o *ius variandi* (modificación de aspectos de la prestación de servicios); de control (adoptar medidas de vigilancia y control); y, finalmente, disciplinarias (imposición de sanciones) estas potestades no pueden vulnerar los derechos de los subordinados (Blancas, 2011).

Resulta ineludible que los conflictos surgidos en la relación laboral, sean resueltos. Esta resolución de los conflictos es significativa, porque evita que los ciudadanos hagan justicia por mano propia, y así asegura la paz social (Roppo, 2015).

La disputa laboral habitualmente se apiña al finalizar la relación laboral. Sin embargo, también se presenta en vínculos laborales vigentes. Existe un factor frecuente, y es el temor del trabajador a quedarse sin trabajo, por ello, no efectúan denuncia y/o reclamación, ante la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, y tribunales de justicia, siendo común este comportamiento en países con alta tasa de desempleo o de empleo clandestino o precario. Es así, como el conflicto es equivalente a las relaciones laborales, planteado en un enfoque positivo y no negativo del litigio, por ello la potenciación de los sistemas extrajudiciales de solución de disputas, el art.28.2 de la Constitución señala que el Estado peruano impulsa la negociación colectiva y suscita formas de solución pacífica de los conflictos laborales (Boltaina, 2016).

Los valores que deberían sustentar un procedimiento de justicia laboral para que este sea democrático, justo, eficiente, y, sobre todo, confiable para la población; son transparencia, equilibrio, justicia pronta, y tutela judicial efectiva (Bolaños, 2012).

La conciliación administrativa laboral es utilizada tomando en cuenta los derechos disponibles. Los conflictos sobre materia disponible versan sobre debates en las que las partes pueden desprenderse de los derechos implicados en la disputa, libremente (Rivas, 2017). De acuerdo al principio de irrenunciabilidad, existen derechos normados en el empleado, fruto de la relación laboral, derechos ligados profundamente con la dignidad humana, que no pueden renunciar y disponer libremente (Sandoval & Delacruz, 2019).

Esta irrenunciabilidad ha sido desde un inicio uno de los principios elementales del derecho de trabajo; siendo un impedimento jurídico de privarse voluntariamente de beneficios reconocidos por el derecho laboral (Ferro, 2010).

El principio de irrenunciabilidad impide disponer de derechos, la limitación a la disposición de derechos trae como consecuencia el contar con una enorme cantidad de procesos judiciales que podrías haber dejado de lado, porque hay muchos supuestos en los cuales las partes podrían llegar a un acuerdo. La mayoría de abogados les dicen a sus clientes que no concilien; como resultado, a pesar de que la norma ha promovido de manera importante las conciliaciones. (Chumberiza & Guzmán, 2016).

La doctrina mayoritaria nacional coincide que el principio de irrenunciabilidad, no determina a los derechos nacidos de actos no normativos, el principio puede ser aplicable hasta después de finalizado el vínculo laboral, encuadrándose en la teoría objetiva del principio de irrenunciabilidad de derechos (Higa, 2016).

Los derechos laborales son innatos a la persona, partiendo que se considera como un derecho humano, de alcance universal (Colmenares, 2011).

Son los beneficios sociales en la actividad privada, considerados como aquellos beneficios inherentes al trabajador. Las empresas tienen por responsabilidades sociales obligatorias, por estar impuestas por el Estado, los beneficios legales hacia los trabajadores, entre otras obligaciones externas del trabajador pero necesarias para el funcionamiento de la empresa (Acosta, Lovato, & Buñay, 2018).

En ese sentido, los beneficios sociales son conceptos que reciben los empleados por el trabajo realizado; con la suma del pago; beneficio remunerativo. Lo notable es que lo recauda el trabajador por su condición de tal (Toyama, 2013).

De por sí, todo empleador debe tener en claro que por la retribución del trabajo de una persona que contratan, hay de por medio un pago, una retribución salarial, definiendo criterios para establecer la remuneración de sus trabajadores, conforme a Ley (Zuta, 2020).

Se considera un trabajador formal, en un empleo formal, cuando el trabajador, goza de tres contextos: Beneficios sociales (vacaciones, CTS, gratificaciones, etc.), prestaciones de salud, régimen pensionario. El

trabajador con empleo informal, no alcanza los beneficios señalados, esto puede suceder, al trabajar en una empresa informal, como en una empresa formal (Obregón, 2016).

Son las primordiales obligaciones que resultan para las partes, las siguientes: ofrecer servicios personales, y el reembolsar una paga, por tales servicios. Es así que, empleado y empleador se obligan a cumplir otros derechos y obligaciones, que emanan del contrato de trabajo, el origen debe hallarse en las exclusivas características de la relación laboral (Lizama & Lizama, 2020).

Así mismo, considerar un horario establecido, para desempeñar el trabajo, con horas conforme a ley, para ello existe diferentes convenios, disposiciones a nivel internacional, donde establece el límite de horas a trabajar; todo ello en resguardo del trabajador, en su salud, y así brindar una calidad de desempeño, de beneficio también para la empresa. (Patlán, 2016).

Es necesario conocer que el tiempo de trabajo está regulado en el artículo 25 de la CPP de 1993 y aplica a todo tipo de trabajo, la jornada ordinaria tiene dos límites: diario (8 horas) o semanal (48 horas). El lapso de labor es un componente fundamental del contrato de trabajo, al estipular el aspecto temporal del objeto de dicho contrato, y al ser un derecho básico contemplado a nivel nacional e internacional (Ulloa, 2019).

Los Beneficios sociales varían según el régimen laboral donde se encuentra cada trabajador, dentro de los principales beneficios y los más comunes, tenemos: vacaciones, CTS, gratificaciones, remuneraciones. El pago tardío o incompleto de estos beneficios, puede genera daño al trabajador. (Ágreda, 2020). Así mismo, la falta de pago de los beneficios sociales, es una causal para el conflicto laboral, que es tratado en la conciliación administrativa laboral.

Dentro de los diferentes regímenes laborales en la actividad privada, uno de los más resaltantes es el de la micro y pequeña empresa, establecido por ley los beneficios laborales que corresponde a cada una. Las Mypes establecen

para cualquier Estado, un conjunto preponderante de empresas, que favorecen significativamente en la instauración de empleo, la producción de riqueza y la complacencia de las necesidades de la sociedad (Lizárraga, 2016).

De igual forma, otra de las causas comunes para los conflictos laborales, es el despido sin causa alguno. Cuando el trabajador es despedido, se ocasiona un trauma, que se agudiza al no conseguir un nuevo empleo, y cuando lo halla, generalmente en su desesperación acepta sin tener los beneficios laborales conforme a ley, arriesgándose a que pueda ser nuevamente despedido; por ende, se ve impedido de solventar gastos del hogar, personales, produciendo dicha situación; una pérdida de esperanza que intimida a la clase trabajadora (Añez, 2016).

Cabe indicar que uno de los rubros empresariales donde se evidencia mayor producción y, por ende, mayor contratación de personal es en el agrario. En el periodo enero - marzo del 2019, el Subsector agrícola tuvo un crecimiento de 5,1%, básicamente por la mayor producción obtenida de: arándano que creció en 82,1% (en La Libertad y Lambayeque), caña de azúcar para azúcar 21,2% (en La Libertad y Piura) (Ministerio de Agricultura y Riego, 2019).

Las principales herramientas que tienen los trabajadores agrícolas para acceder a mejoras remunerativas están restringidas, por el uso intensivo de contratos temporales, contando también con una situación de bajo nivel de remuneraciones (Vivas, 2017)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación:

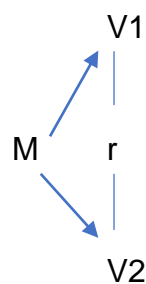
Aplicada: El presente trabajo se condució, a determinar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías), por los cuales se puede cubrir una

necesidad reconocida y específica (CONCYTEC, 2018). Puesto que se partió del conocimiento de la realidad problemática de los conflictos laborales que se suscitan en la Provincia de Trujillo, con el fin de dar respuesta, si la conciliación es la vía idónea para que estos sean resueltos, siendo esto de beneficio a los trabajadores, empleadores y abogados litigantes de la Provincia de Trujillo, al momento de verse inmersos en un conflicto laboral.

Diseño de investigación:

El diseño de la presente investigación es no experimental del tipo correlacional descriptivo que analizan los fenómenos en su contexto natural para determinar si existe asociación, en base a métodos empíricos basados principalmente estadísticos (Kerlinger y Lee, 2002).

Esquema:



Dónde:

M= muestra

V1= Variable 1: Conciliación

R= Relación entre variables Conciliación y Solución de Conflictos Laborales

V2: Variable 2: Solución de Conflictos Laborales

3.2. Variables y Operacionalización

Variable

La conciliación

Definición conceptual: Eficacia de la conciliación es el acuerdo a lo que llegan el empleador y el empleado después de un conflicto laboral. (Arevalo, 2017).

Definición operacional: Se midió utilizando un cuestionario elaborado por la autora 2020.

Dimensiones:

- Eficacia en la conciliación administrativa
- Eficacia en la conciliación Judicial

Indicadores: Los indicadores que sirvieron para medir la eficacia de la conciliación administrativa y la conciliación judicial en la solución de los conflictos laborales, fueron: Duración, Procedimiento, Solución y Duración.

Escala de medición: Ordinal, la misma que permitió en el presente trabajo, evaluar la percepción de los abogados litigantes respecto a la eficacia de la conciliación en solución de los conflictos laborales tanto en la conciliación administrativa y la conciliación judicial para lo cual se realizaron 8 preguntas.

Variable:

Conflictos Laborales

Definición conceptual: Los conflictos laborales son las diferencias que se presentan en una relación laboral entre el empleador y el empleado. (Arevalo, 2017)

Definición operacional: Se midió utilizando un instrumento llamado cuestionario, elaborado por la autora 2020.

Dimensiones:

- Causas de origen de los conflictos laborales.
- Rubro de empresa que presentan conflictos laborales

Indicadores: Los indicadores en causas de origen de los conflictos laborales fueron: Beneficios laborales, hostigamiento laboral y despidos.

Los indicadores en rubro de empresa que presentan conflictos laborales, fueron: Agrícola, Avícola, Construcción Civil, Minería, Pesquero.

Escala de medición: Ordinal, la misma que permitió evaluar la percepción de los abogados litigantes respecto a la solución de los conflictos laborales tanto por causas de origen de los conflictos laborales y por rubro de empresa que presentan conflictos laborales se realizaron 8 preguntas.

3.3. Población, Muestra, unidad de análisis

Población: Estuvo conformada por 744 abogados laboralistas habilitados de la Provincia de Trujillo, de acuerdo a los datos brindados por el Colegio de Abogados de la Libertad.

- Criterios de inclusión: Abogados laboralistas habilitados en el Colegios de Abogados de la Libertad, de la Provincia de Trujillo y que tengan o hayan tenido procesos laborales en Centros de Conciliación Administrativa y en el Poder Judicial, y sean docentes universitarios.
- Criterios de exclusión: Abogados laboralistas no habilitados en el Colegios de Abogados de la Libertad, y que no tengan o no hayan tenido procesos laborales en Centros de Conciliación Administrativa y en el Poder Judicial, no docentes universitarios.

Muestra: Está conformada por 55 abogados laboralistas habilitados de la ciudad de Trujillo y registrados en el Colegio de Abogados de la Libertad.

Muestreo

Se usó el muestreo por conveniencia, es una técnica de muestreo no aleatorio y no probabilístico utilizado para acceder muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular.

Unidad de análisis: Abogado laboralista de la Provincia de Trujillo.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

Encuesta:

En la presente investigación se utilizó la encuesta para ambas variables en 8 ítems cada una. Teniéndose entendido que la encuesta es un método de investigación y recopilación de datos utilizado para obtener información sobre diversos temas, en este caso sirve para medir la conciliación en la solución de conflictos según la experiencia de los abogados litigantes de la Provincia de Trujillo.

Cuestionario:

El cuestionario, ha sido en el presente trabajo el instrumento importante para el proceso comunicacional de la encuesta. Puesto que con su aplicación se recolecto los datos que sirvió en esta investigación, siendo las dimensiones y la cantidad de ítems que se han usado para la investigación.

El instrumento eficacia de la conciliación estuvo conformada por dos dimensiones eficacia en centro de conciliación administrativa, y conciliación del poder judicial, con un total de 8 ítems con alternativas siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1)

El instrumento sobre solución de conflictos estuvo conformado por dos dimensiones causas de origen de los conflictos laborales y rubro de empresa que presentan conflictos laborales con un total de 8 ítems con alternativas siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1)

Validez de los instrumentos

Los instrumentos correspondientes a las variables eficacia de la conciliación y conflictos laborales, fue validada por 5 expertos (anexo 4 –9) que dictaminaron su aplicabilidad.

3.5. Procedimientos

Todas las tablas estadísticas obtenidas en el proceso de recopilación de datos, en el presente trabajo, se han colocado en la aplicación Excel para su análisis inmediato, culminando con la sustentación de los resultados obtenidos del análisis de las tablas junto con información extra recopilada con anterioridad. Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento al cuestionario, el mismo que se tomó para determinar la incidencia de la motivación en la solución de conflictos laborales. De acuerdo a las etapas que se distinguen a continuación:

Primera etapa:

Para el desarrollo de este trabajo primero se solicitó al Colegio de Abogados la cantidad de especialistas en derecho laboral.

Se procedió a ubicar a los abogados especialistas para poder encuestarlos, las encuestas se remitieron por google forms, las mismas que fueron procesadas en el programa SPSS V 24.

Para establecer la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto de 30 abogados, y se le aplicó la técnica estadística de alfa de Cronbach la misma que dio como resultado 0,953 y 0.854, lo que indica un nivel alto de precisión de los instrumentos; los valores cercanos a 1 son altamente confiables. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2009)

Segunda etapa:

Se realizó una prueba de hipótesis y se estableció la correlación entre las dos variables. La prueba estadística usada para medir la relación entre las dos variables ha sido el coeficiente de correlación de Pearson, con los

resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a la unidad de análisis que fueron los abogados litigantes habilitados de la Provincia de Trujillo, sobre su experiencia con los Centros de Conciliación Laboral, Administrativa y Judicial, y la solución de conflictos, aplicado a la misma muestra.

3.6. Método de Análisis de datos

Estadística descriptiva

Se utilizó procedimientos estadísticos descriptivos resumir los datos de las variables eficacia de la conciliación y conflictos laborales mediante tablas estadísticas.

Estadística inferencial

Para contrastar la hipótesis se realizó una prueba estadística determinar la correlación entre la conciliación y la solución de conflictos laborales. La prueba de coeficiente de correlación de Pearson usada nos permitió medir la relación de ambas variables, con los resultados obtenidos para la eficacia en la conciliación y los conflictos laborales, aplicado a la misma muestra.

Se aplicó la prueba de normalidad Kolgomorov smirnov a fin de establecer el comportamiento de los datos recolectados de las variables en investigación, y permita determinar la prueba estadística para medir las variables.

3.7. Aspectos éticos

El siguiente trabajo respetó las normas éticas correspondientes, rechazando el plagio o falsificación de datos, recolectando información únicamente de fuentes verificadas. Además, la información incluida en este estudio fue correctamente citada utilizando las normas APA. No hubo actos coercitivos en la aplicación de los cuestionarios hacia los abogados.

IV. RESULTADOS

Resultado 1 Nivel de eficacia de la conciliación administrativa en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020.

Tabla 1: La eficacia de la conciliación administrativa laboral en la solución de los conflictos laborales en los Centros de conciliación de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad en la Provincia de Trujillo, 2020.

Percepción de eficacia	n	%
Siempre	9	16%
Casi siempre	8	15%
A veces	8	15%
Casi nunca	14	25%
Nunca	16	29%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta de la eficacia de conciliación administrativa laboral.

En la tabla 1, se aprecia que la eficacia en la conciliación administrativa laboral en la solución de los conflictos laborales en los Centros de conciliación de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad en la Provincia de Trujillo, 2020. La percepción de eficacia se da siempre o casi siempre para el 31% de los abogados laboristas, el 15% de abogados lo considera que ocurre “a veces”, el 54% considera que no ocurre “casi nunca” o “nunca”.

Tabla 2: Indicadores de la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la solución de los conflictos laborales en los Centros de conciliación de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad en la Provincia de Trujillo, 2020.

Percepción	n	%
Requisitos		
Siempre	18	33%
Casi siempre	16	29%
A veces	12	22%
Casi nunca	5	9%
Nunca	4	7%
Duración		
Siempre	24	44%
Casi siempre	20	36%
A veces	7	13%
Casi nunca	2	4%
Nunca	2	4%
Procedimiento		
Siempre	22	40%
Casi siempre	18	33%
A veces	8	15%
Casi nunca	5	9%
Nunca	2	4%
Solución		
Siempre	0	0%
Casi siempre	1	2%
A veces	5	9%
Casi nunca	19	35%
Nunca	30	55%

Total	55	100%
--------------	-----------	-------------

Fuente: Encuesta de la eficacia de la conciliación administrativa laboral.

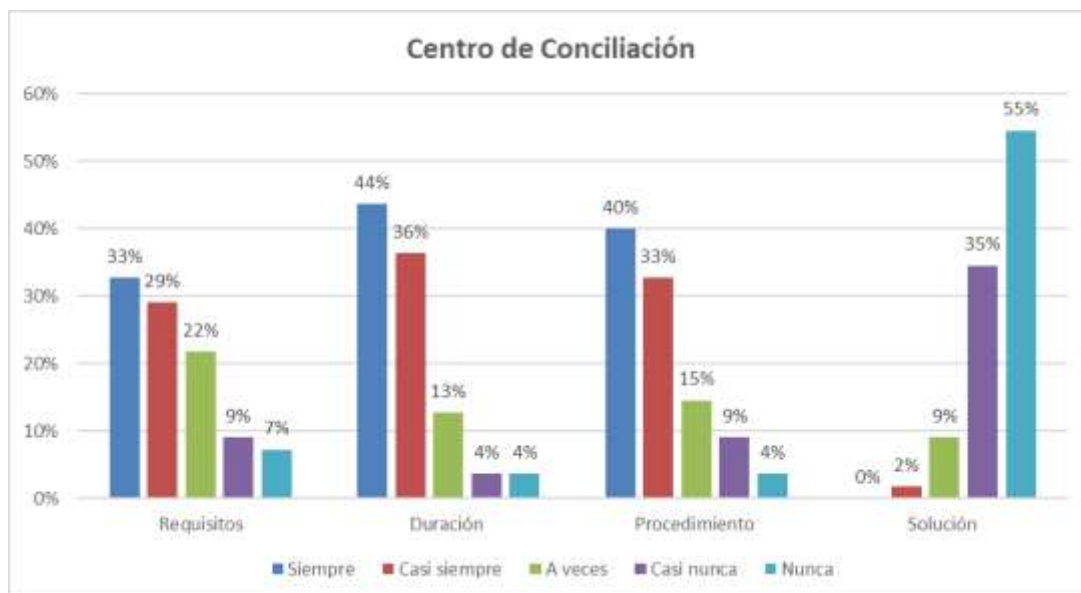


Figura 1: La eficacia de la conciliación administrativa laboral en la solución de los conflictos laborales en los Centros de conciliación de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, 2020.

En la figura 1, se aprecia que la dimensión de la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la solución de los conflictos laborales en los Centros de conciliación de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, que resalta la dimensión de Solución donde un 90% de abogados indica que nunca o casi nunca percibe eficacia en ese sentido; en contraste la dimensión de Duración notan que eficacia se da “siempre” o “casi siempre” en un 80%; la dimensión de Procedimiento “siempre” o “casi siempre” notan eficacia un 73%, “a veces” un 15% y “casi nunca” o “nunca” un 13%; por último en la dimensión de Requisitos un 62% indican que “siempre” o “casi siempre” notan eficacia, un 22% “a veces” y un 16% “casi nunca” y “nunca”.

Resultados 2 de Nivel de eficacia de la conciliación judicial en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo.

Tabla 3: La eficacia de la Conciliación Judicial en la solución de los conflictos laborales en la Provincia de Trujillo, 2020.

Percepción de Eficacia	n	%
Siempre	6	11%
Casi siempre	6	11%
A veces	6	11%
Casi nunca	12	22%
Nunca	25	45%
Total	55	100%

Fuente: *Encuesta de la eficacia de la Conciliación Judicial.*

En la tabla 3, se aprecia que la eficacia en la conciliación judicial en la solución de los conflictos laborales en el Poder Judicial de la Provincia de Trujillo, 2020. La percepción de eficacia en los abogados laboristas, se da siempre o casi siempre para el 22%, el 11% de abogados lo considera que ocurre “a veces”, el 66% considera que no ocurre “casi nunca” o “nunca”.

Tabla 4: Indicadores de la eficacia de la Conciliación Judicial en la solución de los conflictos laborales en la Provincia de Trujillo, 2020.

Percepción	n	%
Requisitos		
Siempre	4	7%
Casi siempre	5	9%
A veces	9	16%
Casi nunca	16	29%
Nunca	21	38%
Duración		
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	2	4%
Casi nunca	9	16%
Nunca	44	80%
Procedimiento		
Siempre	1	2%
Casi siempre	2	4%
A veces	5	9%
Casi nunca	16	29%
Nunca	31	56%
Solución		
Siempre	20	36%
Casi siempre	16	29%
A veces	9	16%
Casi nunca	6	11%
Nunca	4	7%
Total	55	100%

Fuente: *Encuesta de la eficacia de la Conciliación Judicial.*

En la tabla 4, se aprecia que la eficacia de las dimensiones de la Conciliación Judicial en la solución de los conflictos laborales en la Provincia de Trujillo. La mayor percepción de eficacia se da en la dimensión “Solución”, la percepción de eficacia de esta dimensión se da siempre y casi siempre para el 65% de los abogados laboristas, el 16% de abogados considera que ocurre “a veces”, el 18% considera que no ocurre “casi nunca” o “nunca”. Y la dimensión que es considerada menos eficaz es la dimensión “Duración” la percepción de eficacia de esta dimensión se da siempre y casi siempre para el 0% de los abogados laboristas, el 4% de abogados considera que ocurre “a veces”, el 96% considera que no ocurre “casi nunca” o “nunca”.

Resultado 3 Solución de los conflictos laborales por causa que los originaron en la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020

Tabla 5: Las causas de origen de los conflictos laborales en la Provincia de Trujillo, 2020.

Percepción	n	%
Despido		
Siempre	30	55%
Casi siempre	19	35%
A veces	5	9%
Casi nunca	1	2%
Nunca	0	0%
Pago de beneficios sociales		
Siempre	24	44%
Casi siempre	20	36%
A veces	7	13%
Casi nunca	2	4%
Nunca	2	4%
Hostigamiento Laboral		
Siempre	17	31%
Casi siempre	16	29%
A veces	12	22%
Casi nunca	8	15%
Nunca	2	4%
Total	55	100%

En la tabla 5, se aprecia que la frecuencia en la que se presentan las causas de los conflictos laborales en la Provincia de Trujillo. La mayor frecuencia en la que se presentan las causas de los conflictos laborales según la percepción de los abogados laboristas se da en la dimensión “Despido”, la percepción de esta dimensión se da siempre y casi siempre para el 90% de los abogados laboristas, el 9% de abogados considera que ocurre “a veces”, el 2% considera que no ocurre “casi nunca” o “nunca”. Y la dimensión que es considerada menos frecuente es la dimensión “Hostigamiento Laboral”; la percepción de esta dimensión se da siempre

y casi siempre para el 60% de los abogados laboristas, el 22% de abogados considera que ocurre “a veces”, el 19% considera que no ocurre “casi nunca” o “nunca”.

Resultado 4: Solución de los conflictos laborales por causa que los originaron en la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020

Tabla 6: Tipo de empresas que tienen conflictos laborales en la Provincia de Trujillo, 2020.

Percepción	N	%
Agrícola		
Siempre	21	38%
Casi siempre	16	29%
A veces	9	16%
Casi nunca	6	11%
Nunca	3	5%
Avícola		
Siempre	18	33%
Casi siempre	17	31%
A veces	11	20%
Casi nunca	6	11%
Nunca	3	5%
Construcción Civil		
Siempre	1	2%
Casi siempre	3	5%
A veces	7	13%
Casi nunca	16	29%
Nunca	28	51%
Minería		
Siempre	21	35%
Casi siempre	16	31%

A veces	12	22%
Casi nunca	4	7%
Nunca	2	4%
Pesquero		
Siempre	4	7%
Casi siempre	7	13%
A veces	9	16%
Casi nunca	16	29%
Nunca	19	35%
Total	55	100%

Fuente: *Encuesta de conflictos laborales.*

En la tabla 6, se aprecia que la frecuencia de los conflictos laborales según el tipo de empresa en la Provincia de Trujillo. La mayor frecuencia en la que se presentan los conflictos laborales según el tipo de empresa, en la percepción de los abogados laboristas se da en la dimensión “Agrícola”, la percepción de esta dimensión se da siempre y casi siempre para el 67% de los abogados laboristas, el 16% de abogados considera que ocurre “a veces”, el 5% considera que no ocurre “casi nunca” o “nunca”. Y la dimensión que es considera menos frecuente es la dimensión “Construcción Civil”; la percepción de esta dimensión se da siempre y casi siempre para el 7% de los abogados laboristas, el 13% de abogados considera que ocurre “a veces”, el 80% considera que no ocurre “casi nunca” o “nunca”.

Resultados 5 de Correlacionar la eficacia de la conciliación con la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020.

Tabla 7: Prueba de Pearson. Relación entre eficacia de la conciliación y la solución de conflicto laborales de la actividad privada.

		Eficacia de la conciliación	Conflictos Laborales
Eficacia de la conciliación	Correlación de Pearson	1	,837**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Conflictos laborales	Correlación de Pearson	,837**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la prueba para el cálculo del coeficiente de correlación, se aprecia que entre la eficacia de la conciliación y conflictos laborales existe relación al obtenerse un valor de significancia menor al 0.01 ($p=0.000 < 0.01$). Con respecto al grado de correlación entre las variables, el coeficiente de correlación de Pearson registra un valor de 0.837 que evidencia entre las variables una relación es “muy alta”. Lo que significa que, a mayor eficacia en la conciliación, obtendremos mayor solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020.

V. DISCUSIÓN

El resultado 1 sobre el nivel de eficacia de la conciliación administrativa laboral en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020 se coincide con Rebollar Martínez (2018) en su tesis "La Conciliación como complemento básico para la solución de conflictos laborales en México" que concluye, es imprescindible el empuje de fomentar, en la comunidad la nueva practica conciliadora; y así, comiencen a asumir el protagonismo. En el presente trabajo los resultados arrojan mayor porcentaje de eficacia en cuanto a la duración, procedimiento y requisitos, de la conciliación administrativa laboral; sin embargo, un 87 % indica que nunca o casi nunca existe eficacia en la solución del conflicto, esto quiere decir, en la solución que se plasma en el acta, por lo que se tendría que buscar la eficacia en este aspecto, fomentando este mecanismo, en las partes, porque son ellos quienes arriban a la solución del conflicto.

Santana (2017) en su tesis "Propuesta para la aplicación eficaz de la conciliación previa en materia laboral", ha llegado a la conclusión que, la conciliación no obligatoria tal como se aplica en este momento, es completamente defectuoso, y en consecuencia se aprobó la hipótesis planteada haciendo posible que la misma sea obligatoria.

Que de acuerdo a los resultados obtenidos no se puede decir que la conciliación administrativa laboral es totalmente defectuosa, debido a que, la duración, el procedimiento, y los requisitos de la misma, tienen porcentajes mayores en cuanto a su eficacia, sin necesidad de que esta sea requisito obligatorio para acceder al poder judicial.

Que de acuerdo a Mocletón & González (2016) en su trabajo de investigación, "Medios electivos de fallo de discrepancias laborales en Venezuela", y conforme a los resultados obtenidos en el presente trabajo, la conciliación administrativa laboral si es un mecanismo facultativo en la solución de disputas laborales, con un porcentaje de eficacia mayor en sus dimensiones duración, procedimiento, y requisitos; para ser considerado como una solución contemporánea al conflicto, rápida, no esquemática, pero que necesitar mejorar.

Así mismo; respecto a lo concluido por los autores mencionados, de que la creatividad y paciencia de las partes se incorporan en la indagación de soluciones efectivas; el indicador solución del presente trabajo muestra que nunca o casi nunca existe eficacia en la solución del conflicto, por lo que la creatividad de soluciones planteadas por las partes, debe ser para beneficio de ambas, tomando en cuenta que el trabajador tiene derecho a recibir el pago íntegro de sus beneficios, pudiendo pactar el pago en plazos, cuotas para beneficio del empleador.

Curo (2018) en su tesis llamada “ La Conciliación laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) de Huancavelica, Perú – 2017”, arribando a la conclusión en cuanto a la conciliación laboral; los trabajadores o usuarios perciben que se encuentra en un valor mediano, con el 56,67%, ello significa que en vista general de conciliación laboral de la GRTPE en Huancavelica se está trabajando de forma adecuada, sin embargo; podría mejorarse, existen algunos aspectos que pueden superarse con una adecuada intromisión de la organización.

Que la conciliación administrativa laboral en la Provincia de Trujillo, servicio brindado por la Gerencia Regional de Trabajo y P.E de la Libertad en los resultados obtenidos, se visualiza de forma general que su eficacia es de un 46%, por lo que; se tiene que mejorar el indicador de solución, puesto que no llega a ser eficaz en la solución de los conflictos laborales, a pesar de tener, eficacia en el procedimiento, duración y requisitos.

Serruto (2017) en su tesis de título, “La Conciliación Administrativa Laboral y su eficacia en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) de Puno”, aporto a manera de conclusión que, la Conciliación Administrativa en la DRTPE de Puno, es ineficaz; por cuanto el procedimiento por el cual es recurrible, empieza a poseer problemas de no obtener muchas personas que acceden a ella; Sin embargo, en el presente trabajo respecto al indicador de procedimiento se ha obtenido que siempre se nota una eficacia en un 77%. Por otro lado, Serruto concluye que no es factible o asequible entrar a un acuerdo conciliatorio; comparado con los

resultados obtenidos en el indicador solución de los conflictos, un 90% indica que nunca o casi nunca percibe eficacia en ese sentido.

El resultado 2 sobre el nivel de eficacia de la conciliación judicial en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020 se pudo evidenciar que, en la esfera tradicional de solucionar los conflictos laborales, es decir a través de la vía judicial; la conciliación tiene un porcentaje elevado en que nunca o casi nunca hay eficacia en la duración, procedimiento, y requisitos. De acuerdo a lo concluido con Rebollar Martínez (2018) en su tesis "La Conciliación como complemento básico para la solución de conflictos laborales en México", manifestando que el modo de solucionar conflictos por parte de la autoridad a la que estamos acostumbrados, la cual es tardía, insatisfactoria y en ocasiones difícil de ejecutar.

Resultados 3 sobre el nivel de la solución de los conflictos laborales por causa que los originaron en la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020; se evidencia que el nivel de la solución de los conflictos laborales por causa que los originaron es por despidos en un 90%. De acuerdo, con lo concluido por Villalta & Villalta (2019), en su tesis "El despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral", donde manifiesta que, el despido intempestivo, es un recurso ilegal que utilizan los empleadores para deshacerse de sus trabajadores y no otorgarles una estabilidad laboral, ocasionando todo ello un conflicto laboral.

Resultados 4 sobre el nivel la solución de los conflictos laborales por rubro de la empresa en la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020, se encontró que el rubro que presenta más conflictos laborales es el rubro de agrícola en un 67%; de acuerdo a lo indicado por Vivas (2017), que las primordiales herramientas que tienen los trabajadores agrícolas para acceder a mejoras remunerativas están restringidas, por el uso intensivo de contratos temporales, contando también con una situación de bajo nivel de remuneraciones. Todo ello, hace que se inicie el conflicto, en la búsqueda

por parte del trabajador, del reconocimiento de todos sus beneficios laborales.

Resultado 5 sobre la eficacia de la conciliación con la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020. La Correlación entre la eficacia de la conciliación es de un 83.7 % en la solución de los conflictos laborales, incidiendo significativamente la eficacia de la conciliación en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada. Illera (2017) en su trabajo titulado "Las formas facultativas de resolución de conflictos: un estudio desde el ambiente de las relaciones sociales y de los principios de la gestión de justicia en Colombia", concluyendo que los métodos alternos de resolución conflictual en Colombia, son mecanismos que; constituyen una manera novedosa de gestión de justicia breve, en facultades privadas, sin perseguir, suplantar la justicia en el ámbito estatal, más bien, se presenta como complemento de ella.

Qué conforme a los resultados recogidos, la conciliación es importante para la resolución de conflictos, convirtiéndose en una justicia breve, a comparación de un proceso judicial, sin embargo, esta institución no busca suplantar, los juzgados laborales en la vía judicial, sino más bien, como un mecanismo que ayuda a minimizar la gran carga procesal con la que cuentan.

VI. CONCLUSIONES

1. La conciliación incide significativamente en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada de la Provincia de Trujillo, 2020; confirmándose la hipótesis de investigación.
2. El nivel de eficacia de la conciliación administrativa laboral en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020, es de 46% por ciento en un nivel bajo, teniendo en cuenta el sistema de cuartiles: Muy alto (76% a 100%), Alto (51% a 75%), Bajo (26% a 50%), Muy bajo (1 a 25%).
3. El nivel de eficacia de la conciliación judicial en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020 es de 33% por ciento, ubicándose en un nivel bajo.
4. En el nivel de la solución de los conflictos laborales por causa que los originaron en la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020 el mayor nivel de causa que origina los conflictos son los despidos en un 90%., ubicándose en un nivel muy alto.
5. En el nivel de solución de los conflictos laborales por rubro de empresa en la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020 se encontró que el rubro que presenta más conflictos laborales es el rubro de agrícola en un 67%, ubicándose en un nivel alto.
6. La Correlación entre la eficacia de la conciliación es de un 83.7 % (muy alta) en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, 2020. Lo que significa que, a mayor eficacia en la conciliación, obtendremos mayor solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020.
7. Con el presente trabajo se ha logrado desarrollar una labor previa que sustente, de coherencia y ayude a la elaboración de programas que impulsen el mecanismo alternativo de solución de conflicto, llamado conciliación, conociendo las causas frecuentes de conflictos en el ámbito laboral, y el rubro de empresas que más conflictos presentan para su mejora; y así lograr la eficacia óptima de este servicio, lo cual es necesario, no solo para trabajador y empleador, si no tomando en cuenta a las demás personas

que se benefician de esta relación laboral, como son familias, por ende; la eficacia de este servicio es de beneficio para toda la sociedad, el cumplimiento de los derechos laborales, es siempre un interés social.

8. Se debe generar un cambio en la perspectiva de las empresas y trabajadores frente a los conflictos laborales, estas deben buscar la conciliación, comprendiendo que es la vía más rápida e idónea, analizando el costo y beneficios; y que solo debe optar por ir a juicio, una vez se hayan agotado el intento de negociación en la conciliación.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, mejorar en la solución que se plasma en las actas de conciliación, puesto que, este aspecto es el que resulto perjudicial para que su eficacia sea alta; siendo muchas veces que la solución pactada, no llega a ser el pago íntegro de los beneficios adeudados al trabajador, porque si bien es cierto que, recibe el pago de sus beneficios solicitados, estos no se pagan por completo, por lo que la recomendación sería el capacitar de manera frecuente al funcionario público que ejerce de conciliador, sobre las nuevas técnicas de negociación en la conciliación para lograr en lo posible el pago completo de los beneficios al trabajador; así mismo, generar difusiones de este servicio a través de visitas, capacitaciones virtuales, dirigidas a las empresas privadas, para que conozcan los trabajadores y empleadores, los beneficios de solucionar los conflictos a través de la conciliación administrativa.

Así mismo, priorizar las capacitaciones en tema de despido, a las empresas de rubro agrícolas, por tener más incidencias en la presentación de conflictos laborales.

2. Al Poder Judicial de La Libertad, que mejore la duración y procedimiento, en la conciliación laboral judicial, dado que en la presente investigación, son las dimensiones que resultaron más bajas en eficacia; debido a que muchas veces a pesar de contar con plazos para dicho procedimiento, este no llega a cumplirse, por la gran carga procesal de demandas laborales, con las que cuentan, recomendándose la contratación de personal, a fin de que se pueda atender con celeridad, las demandas, así mismo; realizar capacitaciones virtuales para abogados laboristas litigantes de los beneficios de la conciliación judicial, a fin de que puedan asesorar a sus patrocinados sobre ello.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Lovato, S., & Buñay, J. (2018). La responsabilidad social corporativa y su rol en las empresas ecuatorianas. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(2), 105-117. Obtenido de <https://doi.org/10.22507/rli.v15n2a8>
- Ágreda, J. (2020). Algunas consideraciones sobre la responsabilidad del empleador ante daños causados al trabajador. *Jorge Orlando Ágreda Aliaga*(175), 177. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21985>
- Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *Telos*, 18(2), 250-265. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727006>
- Arevalo, S. (2017). *Conflicto y Conciliación* (1 ed.). Leyer.
- Azula, J. (2016). *Manual de derecho procesal*. Editorial Temis S. A.
- Blancas, C. (2011). *La cláusula de estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*. PUCP - Fondo Editorial.
- Bolaños, F. (2012). Acceso a justicia laboral en Centroamérica. *Derecho PUCP*(68), 267-283. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2833>
- Boltaina, X. (2016). Intervención Pública y Administrativa en las Relaciones Socio-Laborales: El Nuevo Paradigma Europeo y Latinoamericano. *Derecho & Sociedad*(46), 65-77. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18821>
- Campos, S. (2011). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*(37), 212-219. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13174>
- Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA); Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. (Agosto de 2013). *Aportes para un diálogo sobre el acceso a la justicia y reforma civil en América Latina*. Obtenido de Corte Interamericana de Derechos Humanos : <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31586.pdf>
- Chumberiza, M., & Guzmán, L. (2016). Algunos Aspectos Relevantes de la Nueva Ley Procesal Laboral y Temas de Actualidad Entrevista al Dr. Luis Manuel Vinatea Recoba. *Derecho & Sociedad*(46), 453-459. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18866>
- Colmenares, A. (2011). Los Derechos Laborales Inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(13), 57-86. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640268006>
- Cuesta, D. (2015). Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia. *La conciliación en el ordenamiento jurídico colombiano: una nueva forma de enseñar el derecho*(19). Ediciones Univeridad Cooperativa de Colombia. Obtenido de La conciliación en el ordenamiento jurídico colombiano: una nueva forma de enseñar el derecho: <https://doi.org/10.16925/greylit.1443>

- Escobar, J., & Ovalle, C. (2014). Fundamentos bioéticos para pensar el conflicto. *Revista Colombiana de Bioética*, 9(2), 27-34. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189233271004>
- Fajardo, M. (2016). La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*(46), 333-340. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18855>
- Ferro, V. (2010). El derecho del trabajo en tiempos de crisis. *IUS ET VERITAS*, 20(41), 234-248. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12122>
- Hernandez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *Telos*, 18(2), 250-265. Obtenido de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=99345727006>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Mexico.
- Higa, A. (2016). Las Cláusulas Arbitrales y la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*(46), 309-326. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18852>
- Ivanoff, L. (2019). *Eficacia de la conciliación en la jurisdicción contencioso administrativa cuando versan sobre impuestos nacionales, en el Departamento del Atlántico [Tesis de Mestría, Universidad Libre Seccional Barranquilla]*. Repositorio Institucional Unilibre. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10901/17738>
- Lizama, L., & Lizama, D. (2020). El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa. *Derecho & Sociedad*(53), 207-219. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21801>
- Lizárraga, A. (2016). La implementación de un régimen especial de insolvencia para las MYPE. *Derecho PUCP*(77), 323-347. doi:<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201602.013>
- Matallana, R. (2019). La Conciliación Laboral: Examen de su funcionalidad. *THĒMIS-Revista de Derecho*(75), 135-147. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21983>
- Meza, A., Arrieta, M., & Noli, S. (2018). Análisis de la conciliación extrajudicial civil en la Costa Atlántica colombiana. *JURÍDICAS CUC*, 14(1), 187-2010. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.14.1.2018.9>
- Ministerio de Agricultura y Riego. (10 de 05 de 2019). *Sector Agropecuario en el mes de Marzo 2019 tuvo crecimiento positivo de 5,3%*. Obtenido de Sistema Integrado de Estadística Agraria : <http://siea.minagri.gob.pe/siea/?q=noticias/vbp-marzo-2019>
- Montoya Sánchez, M. Á., & Salinas Arango, N. A. (2016). La conciliación como proceso transformador de relaciones en conflicto. *Opinión Jurídica*, 15(30), 137. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94550080006>
- Motta, J. (2018). Apuntes para una historia del Derecho del Trabajo Peruano. *THĒMIS-Revista De Derecho*(73), 209-224. Obtenido de <https://doi.org/10.18800/themis.201801.013>

- Obregón, T. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho & Sociedad*(46).
Obtenido de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=104/10446094004>
- Quiñones, S. (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo. *IUS ET VERITAS*, 24(52), 258-268. Obtenido de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16384>
- Rivas, G. (2017). El rol de la justicia en el procedimiento y conclusión de los marcs y el proceso judicial. *THĒMIS-Revista De Derecho*(71), 195-208. Obtenido de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/19822>
- Roppo, V. (2015). El Derecho Privado en el Sistema Jurídico. *IUS ET VERITAS*, 24(51), 88-101.
Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15653>
- Sánchez, A., Rueda, A., & Barbagelata, H. (2009). El particularismo del derecho del trabajo y los derechos laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*,(10), 485-490. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640265020>
- Sandoval, H., & Delacruz, G. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, 22(44), 11-34. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87663301002>
- Silva, F., & Martínez., G. (2019). La justicia alternativa como derecho humano. *JURÍDICAS CUC*, 15(1), 263-284. Obtenido de <https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.10>
- Tejada, M., & Vargas, L. (2020). La conciliación obligatoria dirigida a entidades públicas como requisito para acceder a la segunda instancia judicial. *Prolegómenos*, 23(45), 151-164. Obtenido de <https://doi.org/10.18359/prole.3755>
- Toyama, J. (2010). Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. *IUS ET VERITAS*, 20(40), 140-158. Obtenido de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12146>
- Toyama, J. (2013). *Derechos inespecíficos de los trabajadores en los empleadores ideológicos [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4686>
- Treviño, F. (2019). *Medios alternativos para la solución de controversias*. Inter-American Development Bank.
- Ulloa, D. (2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *IUS ET VERITAS*(58), 170-185.
doi:<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201901.010>
- Villalta, W., & Villalta, J. (2019). *El despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral [Tesis de Grado, Universidad de Guayaquil]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39441>

- Vivas, M. (2017). *Análisis del régimen laboral agrario: ¿Ha sido realmente eficaz?* [Tesis de Mestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9136>
- Zavala, O. (2017). Limitaciones de la conciliación en los conflictos del trabajo. comentario a partir de la reforma al sistema de justicia laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(25), 235-242. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429652789009>
- Zuta, K. (2020). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *THĒMIS-Revista De Derecho*(75), 73. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21949>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable única	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
La conciliación	Eficacia de la conciliación es el acuerdo a lo que llegan el empleador y el empleado después de un conflicto laboral. (Arevalo, 2017)	Se midió utilizando un instrumento llamado cuestionario, elaborado por la autora 2020.	Eficacia de los centros de conciliación administrativa	Requisitos	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	ordinal
				Duración	¿Usted considera que la duración de los procesos de la conciliación laboral en la vía administrativa es adecuado?	ordinal
				Procedimiento	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	ordinal
				Solución	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega	ordinal

					en la conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	
			Eficacia en la conciliación del Poder Judicial	Duración	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	ordinal
				Duración	¿Usted considera que la duración de los procesos de conciliación laboral en la vía judicial es adecuado?	ordinal
				Procedimiento	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	ordinal
				Solución	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega de la conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	ordinal

Variable única	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Conflictos Laborales	Los conflictos laborales son las diferencias que se presentan en una relación laboral entre el empleador y el empleado. (Arevalo, 2017)	Se midió utilizando un instrumento llamado cuestionario, elaborado por la autora 2020.	Causas de origen de los conflictos laborales	Pago de beneficios laborales	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es la falta de pago de beneficios laborales?	ordinal
				Hostigamiento Laboral	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es el hostigamiento laboral?	ordinal
				Despido	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es por despido arbitrario?	ordinal

			Rubro de empresa que presentan conflictos laborales	Agrícola	¿Usted considera que las empresas de rubro Agrícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	ordinal
				Avícola	¿Usted considera que las empresas de rubro Avícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	ordinal
				Construcción Civil	¿Usted considera que las empresas de rubro Construcción civil en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	ordinal
				Minería	¿Usted considera que las empresas de rubro Minería en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	
				Pesquero	¿Usted considera que las empresas	ordinal

					de rubro Pesquero en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: VALIDEZ DE CONTENIDO EXPERTO 1

Validación de contenidos donde se ha tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Pertinencia
- Relevancia
- Claridad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN

Nº	ÍTEMS	Pertinencias		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
2	¿Usted considera que la duración de los procesos de la conciliación laboral en la vía administrativa es adecuado?	X		X		X		
3	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
4	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega en la conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
5	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		
6	¿Usted considera que la duración de los procesos de conciliación laboral en la vía judicial es adecuado?	X		X		X		
7	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		
8	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega de la conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Nº	ÍTEMS	Pertinencias		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es la falta de pago de beneficios laborales?	X		X		X		
2	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es el hostigamiento laboral?	X		X		X		
3	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es por despido arbitrario?	X		X		X		
4	¿Usted considera que las empresas de rubro Agrícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
5	¿Usted considera que las empresas de rubro Avícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
6	¿Usted considera que las empresas de rubro Construcción civil en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
7	¿Usted considera que las empresas de rubro Minería en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
8	¿Usted considera que las empresas de rubro Pesquero en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Apellidos y Nombre del juez validador: Francisco Javier Mauricio Juárez

Especialidad del validador: Abogado, Magister

DNI: 03675300

ANEXO 3: VALIDEZ DE CONTENIDO EXPERTO 2

Validación de contenidos donde se ha tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Pertinencia
- Relevancia
- Claridad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Nº	ÍTEMS	Pertinencias		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
2	¿Usted considera que la duración de los procesos de la conciliación laboral en la vía administrativa es adecuado?	X		X		X		
3	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
4	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega en la conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
5	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		
6	¿Usted considera que la duración de los procesos de conciliación laboral en la vía judicial es adecuado?	X		X		X		
7	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		
8	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega de la conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Nº	ÍTEMS	Pertinencias		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es la falta de pago de beneficios laborales?	X		X		X		
2	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es el hostigamiento laboral?	X		X		X		
3	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es por despido arbitrario?	X		X		X		
4	¿Usted considera que las empresas de rubro Agrícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
5	¿Usted considera que las empresas de rubro Avícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
6	¿Usted considera que las empresas de rubro Construcción civil en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
7	¿Usted considera que las empresas de rubro Minería en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
8	¿Usted considera que las empresas de rubro Pesquero en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Apellidos y Nombre del juez validador: BOCANEGRA BRIONES, MARCO ANTONIO

Especialidad del validador: Abogado, Magister

DNI: 45463215

ANEXO 4: VALIDEZ DE CONTENIDO EXPERTO 3

Validación de contenidos donde se ha tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Pertinencia
- Relevancia
- Claridad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Nº	ÍTEMS	Pertinencias		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
2	¿Usted considera que la duración de los procesos de la conciliación laboral en la vía administrativa es adecuado?	X		X		X		
3	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
4	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega en la conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
5	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		
6	¿Usted considera que la duración de los procesos de conciliación laboral en la vía judicial es adecuado?	X		X		X		
7	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		
8	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega de la conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Nº	ÍTEMS	Pertinencias		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es la falta de pago de beneficios laborales?	X		X		X		
2	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es el hostigamiento laboral?	X		X		X		
3	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es por despido arbitrario?	X		X		X		
4	¿Usted considera que las empresas de rubro Agrícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
5	¿Usted considera que las empresas de rubro Avícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
6	¿Usted considera que las empresas de rubro Construcción civil en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
7	¿Usted considera que las empresas de rubro Minería en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
8	¿Usted considera que las empresas de rubro Pesquero en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Apellidos y Nombre del juez validador: Obando Peralta Ena Cecilia

Especialidad del validador: Abogado, Magister

DNI: 18167641

ANEXO 5: VALIDEZ DE CONTENIDO EXPERTO 4

Validación de contenidos donde se ha tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Pertinencia
- Relevancia
- Claridad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Nº	ÍTEMS	Pertinencias		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
2	¿Usted considera que la duración de los procesos de la conciliación laboral en la vía administrativa es adecuado?	X		X		X		
3	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
4	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega en la conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
5	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		
6	¿Usted considera que la duración de los procesos de conciliación laboral en la vía judicial es adecuado?	X		X		X		
7	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		
8	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega de la conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Nº	ÍTEMS	Pertinencias		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es la falta de pago de beneficios laborales?	X		X		X		
2	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es el hostigamiento laboral?	X		X		X		
3	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es por despido arbitrario?	X		X		X		
4	¿Usted considera que las empresas de rubro Agrícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
5	¿Usted considera que las empresas de rubro Avícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
6	¿Usted considera que las empresas de rubro Construcción civil en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
7	¿Usted considera que las empresas de rubro Minería en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
8	¿Usted considera que las empresas de rubro Pesquero en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Apellidos y Nombre del juez validador: TAPIA DIAZ, JESSIE CATHERINE

Especialidad del validador: Abogado, Magister

DNI: 45059459

ANEXO 6: VALIDEZ DE CONTENIDO EXPERTO 5

Validación de contenidos donde se ha tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Pertinencia
- Relevancia
- Claridad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Nº	ÍTEMS	Pertinencias		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
2	¿Usted considera que la duración de los procesos de la conciliación laboral en la vía administrativa es adecuado?	X		X		X		
3	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
4	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega en la conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	X		X		X		
5	¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		
6	¿Usted considera que la duración de los procesos de conciliación laboral en la vía judicial es adecuado?	X		X		X		
7	¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		
8	¿Usted considera que las soluciones a las que se llega de la conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA EFICACIA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Nº	ÍTEMS	Pertinencias		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es la falta de pago de beneficios laborales?	X		X		X		
2	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es el hostigamiento laboral?	X		X		X		
3	¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es por despido arbitrario?	X		X		X		
4	¿Usted considera que las empresas de rubro Agrícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
5	¿Usted considera que las empresas de rubro Avícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
6	¿Usted considera que las empresas de rubro Construcción civil en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
7	¿Usted considera que las empresas de rubro Minería en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		
8	¿Usted considera que las empresas de rubro Pesquero en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Apellidos y Nombre del juez validador: OBANDO CASTRO, LOURDES ELVA

Especialidad del validador: Abogado, Magister

DNI: 42844500

ANEXO 7: RESUMEN DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO

Ítems	Criterios	Expertos					Aiken Criterios	Item Aiken	Decisión Aiken
		1	2	3	4	5			
¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			
¿Usted considera que la duración de los procesos de la conciliación laboral en la vía administrativa es adecuado?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			

¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			
¿Usted considera que los procedimientos de conciliación laboral en la vía administrativa son eficientes?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			
¿Usted considera que las soluciones a las que se llega en la conciliación laboral en la vía	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			

administrativa son eficientes?									
¿Usted considera que las soluciones a las que se llega de la conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			
¿Usted considera que los requisitos para iniciar un procedimiento de conciliación laboral en la vía judicial son eficientes?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			
	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido

¿Usted considera que la duración de los procesos de conciliación laboral en la vía judicial es adecuado?	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			

Ítems	Criterios	Expertos					Aiken Criterios	Item Aiken	Decisión Aiken
		1	2	3	4	5			
¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es la falta de pago de beneficios laborales?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			
¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			

actividad privada de la provincia de Trujillo, es el hostigamiento laboral?									
¿Usted considera que la causa que origina los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, es por despido arbitrario?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			
¿Usted considera que las empresas de rubro Agrícola en la Provincia de Trujillo, presentan	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			

conflictos laborales?									
¿Usted considera que las empresas de rubro Avícola en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			
¿Usted considera que las empresas de rubro Construcción civil en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			
¿Usted considera que las empresas de rubro Minería en la Provincia de	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			

Trujillo, presentan conflictos laborales?									
¿Usted considera que las empresas de rubro Pesquero en la Provincia de Trujillo, presentan conflictos laborales?	Pertinencia	1	1	1	1	1	1.00	1.00	Valido
	Relevancia	1	1	1	1	1			
	Claridad	1	1	1	1	1			

ANEXO 8: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO UTILIZADO

Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Se supone que las variables están relacionadas con la magnitud inobservable de interés. En particular, las n variables deberían realizar mediciones estables y consistentes, con un elevado nivel de correlación entre ellas.

El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.

Para el cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K= número de ítems

$\sum S_i^2$ = suma de las varianzas de los ítems

S_t^2 = varianza total de los individuos

VARIABLE: EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	8

Interpretación: Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.75 es confiable estadísticamente. Para el instrumento a utilizar, el mismo que mide la eficacia del desarrollo de procesos laborales, se obtenido un valor $\alpha=0.953$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 24, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

VARIABLE: CONFLICTOS LABORALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	8

Interpretación: Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.75 es confiable estadísticamente. Para el instrumento a utilizar, el mismo que mide los conflictos laborales en tipo y causa, se obtenido un valor $\alpha=0.854$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 24, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

ANEXO 9: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Incidencia de la conciliación en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada, Provincia de Trujillo, 2020			
<p>Problema</p> <p>¿En qué medida la conciliación incide en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada de la Provincia de Trujillo, 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si la conciliación incide en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada de la provincia de Trujillo, 2020</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>O1: Determinar el nivel de eficacia de la conciliación administrativa en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020; O2: Determinar el nivel de eficacia de la conciliación judicial en la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia</p>	<p>Hipótesis</p> <p>Hipótesis de investigación: La conciliación incide significativamente en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada de la Provincia de Trujillo, 2020</p> <p>Hipótesis Nula: La conciliación no incide significativamente en la solución de los conflictos laborales en la actividad privada de la Provincia de Trujillo, 2020</p> <p>Variables</p> <p>Variable 1</p> <p>Conciliación</p> <p>Variable 2</p>	<p>Enfoque</p> <p>Mixto, con tendencia al cualitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental correlacional descriptivo</p> <p>Unidad de análisis</p> <p>Abogados laboristas de la provincia de Trujillo</p> <p>Población</p> <p>744 Abogados laboristas de la provincia de Trujillo</p> <p>Muestra</p>

	<p>de Trujillo, 2020 y O3: Determinar el nivel de la solución de los conflictos laborales por causa que los originaron en la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020. O4: Determinar el nivel la solución de los conflictos laborales por rubro de la empresa en la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020. O5: Correlacionar la eficacia de la conciliación con la solución de los conflictos laborales de la actividad privada en la Provincia de Trujillo, 2020.</p>	<p>Conflictos Laborales</p>	<p>55 Abogados laboristas de la provincia de Trujillo</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
--	---	-----------------------------	---